

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG
BELMERA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : MALKY AZRAKA
NPM : 1905160101
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2023



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 15 September 2023, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MALKY AZRAKA
N P M : 1905160101
Program Studi : MANAJAMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA.
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si)

Penguji II

(Dody Salden Chandra, S.E., MM)

Pembimbing

(Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Malky Azraka
Npm : 1905160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi:

Medan, 5 Agustus 2023


Pembimbing Skripsi

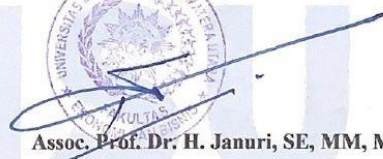

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Malky Azraka
Npm : 1905160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|---------|-------------|
| Bab 1 | Jangan Menggunakan Teori Pada BAB I | | |
| Bab 3 | Kerangka konseptual Harap disesuaikan Dengan Variabel Penelitian | | |
| Bab 2 | Harap Menggunakan Teori " terbaru. Minimal 20 tahun terakhir | | |
| Bab 4 | Pembahasan Harap lebih diuraikan Lagi sehingga kelihatan Hasil Penelitiannya | | |
| Bab 5 | Kesimpulan Harap Jangan Menggunakan Angka - Angka Cukup diuraikan saja | | |
| Daftar Pustaka | Harap Menggunakan Mandaley. | | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc Maju Sidang Meja Hijau | | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sariuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, .. 5. Agustus 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawab ini :

Nama : Malky Azraka
Npm : 1905160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera." adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan


MALKY AZRKA
METRAI TEMPEL
ASAKX636065852

Malky Azraka

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. CABANG BELMERA

Malky Azraka

Program Studi Manajemen

E-mail : malkyazraka@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti angket/kuesioner. Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah path analysis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk. Cabang Belmera.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK. BELMERA MEDAN BRANCH

Malky Azraka

Manajemen Study Program

E-mail : malkyazraka@gmail.com

This research was conducted to examine the effect of work stress, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch. This study using descriptive research with a quantitative approach. The sampling technique in this study was using a saturated sample technique, with a total of 50 respondents. Data collection techniques using a list of such statements questionnaire. The analysis technique used in this research is path analysis using the SmartPLS application. The result of the study show that the effect of work stress on employee performance partially has a positive and significant, the effect of work motivation employee performance partially has a positive and significant, the effect of job satisfaction on employee performance partially has a positive and significant, the effect of work stress, work motivation and job satisfaction on employee performance simultaneously has a positive and significant effect on employee at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Belmera Medan Branch.

Keywords : Work Stress, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi, Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera** ”

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad Saw yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Spiritualitas Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman serta keluarga sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua tercinta **Bapak Rayadi** dan **Ibu Tri Astuti** yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moral, materi dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya :

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pimpinan beserta seluruh jajaran karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang telah berkenan mengijinkan peneliti untuk mengadakan

penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.

11. Terima kasih untuk teman-teman saya Nadia, Shilcia, Roy, David dan Arsad yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam mensukseskan skripsi ini sampai akhir.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2023
Penulis



Malky Azraka
1905160101

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan..... | 8 |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 9 |
| 2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan..... | 13 |
| 2.1.2 Stres Kerja..... | 14 |
| 2.1.2.1 Definisi Stres Kerja..... | 14 |
| 2.1.2.2 Dampak Stres Kerja | 15 |
| 2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 15 |
| 2.1.2.4 Indikator stres kerja..... | 18 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja | 19 |
| 2.1.3.1 Definisi motivasi kerja | 19 |
| 2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja | 20 |
| 2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 21 |
| 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja..... | 24 |
| 2.1.4 Kepuasan Kerja..... | 26 |
| 2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja | 26 |
| 2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja..... | 26 |
| 2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 28 |
| 2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja | 29 |
| 2.2 Kerangka Berpikir Konseptual | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 31 |
| 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 32 |
| 2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| 2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| 2.3 Hipotesis | 35 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 36 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Definisi Operasional | 36 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 37 |
| 3.3.1 Tempat Penelitian | 37 |
| 3.3.2 Waktu Penelitian..... | 37 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 38 |
| 3.4.1 Populasi..... | 38 |
| 3.4.2 Sampel | 39 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 41 |
| 3.6.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 42 |
| 3.6.1.1 <i>Convergent Validity</i> | 42 |
| 3.6.1.2 <i>Discriminant Validity</i> | 43 |
| 3.6.1.3 <i>Cronbach Alpha</i> | 43 |
| 3.6.1.4 <i>Composite Reliability</i> | 43 |
| 3.6.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 43 |
| 3.6.2.1 <i>R-Square</i> | 43 |
| 3.6.2.2 <i>F-Square</i> | 44 |
| 3.6.2.3 Pengujian Hipotesis..... | 44 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN | 46 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 46 |
| 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian | 46 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden..... | 46 |
| 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 47 |
| 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 48 |
| 4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian..... | 48 |
| 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 48 |
| 4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)..... | 50 |
| 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2) | 51 |
| 4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (X3)..... | 52 |
| 4.2 Analisis Data | 54 |
| 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 54 |
| 4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i> | 54 |
| 4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i> | 56 |
| 4.2.1.3 <i>Cronbach Alpha</i> | 56 |
| 4.2.1.4 <i>Composite Reliability</i> | 57 |
| 4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 57 |
| 4.2.2.1 <i>R-Square</i> | 57 |

| | |
|---|----|
| 4.2.2.2 <i>F-Square</i> | 58 |
| 4.2.2.3 Pengujian Hipotesis..... | 59 |
| 4.3 Pembahasan | 62 |
| 4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 62 |
| 4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 63 |
| 4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 64 |
| 4.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 65 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| BAB 5 PENUTUP | 67 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 67 |
| 5.2 Saran..... | 67 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 68 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan | 4 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 36 |
| Tabel 3.2 Waktu Penelitian | 38 |
| Tabel 3.3 Jumlah Populasi | 39 |
| Tabel 3.4 Skala Likert Penelitian | 40 |
| Tabel 4.1 Skala Likert Penelitian | 46 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur..... | 47 |
| Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan | 49 |
| Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja..... | 50 |
| Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja | 51 |
| Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja..... | 53 |
| Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i> | 54 |
| Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | 56 |
| Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i> | 56 |
| Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> | 57 |
| Tabel 4.13 <i>R-Square</i> | 58 |
| Tabel 4.14 <i>F-Square</i> | 58 |
| Tabel 4.15 Hasil <i>Path Coefficient</i> | 59 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 32 |
| Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 33 |
| Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 34 |
| Gambar 2.4 Kerangka Konseptual | 35 |
| Gambar 4.1 Outer Model | 55 |
| Gambar 4.2 T-Value Inner dan Outer Model | 61 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena merupakan organ utama dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam tercapainya target perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh hasil kinerja yang terbaik, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja ini akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya stres kerja. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun karena tekanan atasan dan persaingan di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres, tekanan pada tingkatan tertentu dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat terjadi karena stres kerja dalam tingkat tertentu akan memicu karyawan memunculkan ide-ide inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi situasi

Sikap pimpinan yang kurang adil, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan banyak hal lainnya yang dapat menimbulkan stres menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Beban kerja yang terlalu berlebihan juga akan menyebabkan dampak yang tidak baik untuk karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta akan mengakibatkan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah. Dan hal ini juga yang akan menimbulkan stres pada karyawan.

Selain faktor stres kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja. Dalam organisasi motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja dibutuhkan agar para karyawan bekerja sesuai visi dan misi perusahaan. Motivasi pegawai diperlukan sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa upah atau

gaji, kenaikan pangkat dan lain-lain. Dengan motivasi itu para pegawai diharapkan dapat menciptakan semangat kerja sehingga para pegawai dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki peran penting pada kinerja organisasi. Kepuasan kerja adalah semua tentang perilaku yang sejauh mana orang suka atau tidak suka dengan tempat kerja mereka. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya. Maka dari itu, kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada tanggal 1 Maret 1978 di Jakarta berdasarkan akta notaris Kartini Mulyadi, S.H. PT. Jasa Marga (Persero) Tbk bergerak sebagai perusahaan manufaktur yang khusus bergerak di bidang usaha jasa, yang usaha utamanya adalah mengoptimalkan pengelolaan jalan tol secara maksimal demi kelancaran dan keteraturan jalan tol, yang dimana semuanya diatur dalam program kerja perusahaan.

Adapun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan fenomena pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera. Penulis mengidentifikasi adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerjaan yang terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target membuat karyawan mengalami stres kerja. Selain itu, penulis juga mengidentifikasi

bahwa motivasi kerja karyawan menurun, terlihat dari kurangnya disiplin karyawan seperti terlambat datang ke kantor dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kemudian, dengan tingginya tingkat stres kerja karyawan dan menurunnya motivasi kerja karyawan berdampak pada ketidakpuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja karyawan karena tuntutan pekerjaan dari atasan terlalu membebani karyawan sehingga karyawan itu sendiri tidak puas dengan hasil kerjanya.

Tabel 1.1

Data Kehadiran Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera
Bulan Juli s.d Desember 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja Per Bln | Target Hadir | Ketidakhadiran | | | | | | Realisasi Hadir | |
|-----------|-----------------|--------------------|--------------|----------------|---|---|---|----|-------|-----------------|--------|
| | | | | C | I | S | A | T | % | Jumlah | % |
| Juli | 100 | 23 | 2300 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 0,993 | 2283 | 99,007 |
| Agustus | 100 | 21 | 2100 | 5 | 8 | 5 | 7 | 25 | 0,988 | 2075 | 99,012 |
| September | 100 | 22 | 2200 | 6 | 5 | 2 | 6 | 19 | 0,991 | 2181 | 99,009 |
| Oktober | 100 | 22 | 2200 | 9 | 3 | 4 | 8 | 24 | 0,989 | 2176 | 99,011 |
| November | 100 | 21 | 2100 | 11 | 4 | 5 | 9 | 29 | 0,986 | 2071 | 99,014 |
| Desember | 100 | 23 | 2300 | 10 | 7 | 5 | 4 | 26 | 0,989 | 2274 | 99,011 |

Bulan Januari s.d Juni 2020

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja Per Bln | Target Hadir | Ketidakhadiran | | | | | | Realisasi Hadir | |
|----------|-----------------|--------------------|--------------|----------------|----|----|----|----|-------|-----------------|--------|
| | | | | C | I | S | A | T | % | Jumlah | % |
| Januari | 100 | 21 | 2100 | 11 | 6 | 10 | 3 | 30 | 1,014 | 2070 | 98,986 |
| Februari | 100 | 20 | 2000 | 13 | 5 | 6 | 6 | 30 | 1,015 | 1970 | 98,985 |
| Maret | 100 | 23 | 2300 | 10 | 7 | 7 | 8 | 32 | 1,014 | 2268 | 98,986 |
| April | 100 | 22 | 2200 | 9 | 12 | 10 | 9 | 40 | 1,019 | 2160 | 98,981 |
| Mei | 100 | 21 | 2100 | 13 | 6 | 5 | 7 | 31 | 1,015 | 2069 | 98,985 |
| Juni | 100 | 22 | 2200 | 12 | 10 | 9 | 11 | 42 | 1,019 | 2158 | 98,981 |

Sumber : PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera 2019 - 2020

Sumber : PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan dilihat dari tidak tercapainya target yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Pekerjaan yang terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target membuat karyawan mengalami stres kerja.
3. Motivasi kerja karyawan menurun, terlihat dari karyawan yang terlambat datang ke kantor dan kurang bersemangat dalam bekerja.
4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan karena tuntutan pekerjaan dari atasan terlalu membebani karyawan sehingga karyawan itu sendiri tidak puas dengan hasil kerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka terdapat batasan masalah yang ditentukan penulis untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian pada penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasamarga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, Kajian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
2. Bagi instansi, Penelitian ini diharapkan Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan untuk menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
3. Bagi akademisi, Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Clinton et al., 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Menurut (Ayunasrah et al., 2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tercapai tujuan organisasi.

Menurut (Goni et al., 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang atau sekelompok orang selama dia bekerja dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tercapainya tujuan oerorganisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut pendapat (Paparang, 2021) adapun tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

(Khoerunnisa et al., 2019) mengemukakan ada beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja, antara lain adalah :

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Akbar, 2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi untuk menentukan aktivitas kerja individu atau kelompok karyawan secara organisasi. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada para mereka.

Sedangkan (Kasmir, 2016) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni :

1. Kemampuan dan Keahlian

Adanya kemampuan serta keahlian yang dimiliki seseorang diidentifikasi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian, maka semakin tinggi peluang yang dapat dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar sesuai fokusnya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal ini dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pengetahuan dapat

diklasifikasikan sebagai pengetahuan terhadap tugas dan fungsi seseorang dalam bekerja. Semakin baik tingkat pengetahuan seseorang, maka kinerja akan semakin meningkat.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja diidentifikasi sebagai suatu hal yang dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya rancangan kerja yang baik diidentifikasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteris setiap orang yang mampu berimplikasi terhadap cara seseorang dalam bekerja. Semakin baik suatu karakter seseorang, maka seseorang dinilai akan sungguh-sungguh serta memiliki tingkat tanggung jawab yang baik, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja diidentifikasi sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang serta dari luar diri seseorang yang mampu berimplikasi dalam melakukan pekerjaannya. Semakin postifi motivasi pada diri seseorang, maka akan semakin baik untuk menjalankan tugasnya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan diidentifikasi sebagai gaya seseorang dalam melakukan pengelolaan dan pengaturan pada bawahan serta organisasi yang dipimin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ada.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi diidentifikasi sebagai kebiasaan yang dimiliki organisasi, yang harus dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

8. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diidentifikasi dari perasaan gembira dan senang atas pekerjaan seseorang. Semakin tinggi kepuasan dalam bekerja diidentifikasi berimplikasi dengan tingginya hasil atau capaian kerja.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai tempat dalam bekerja yang mampu berimplikasi terhadap rasa tenang, nyaman dan kondusifitas yang mendukung seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dinilai akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

10. Loyalitas

Loyalitas merupakan tingkat kesetiaan pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan.

11. Komitmen

Komitmen merupakan suatu bentuk kepatuhan dari karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

12. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diidentifikasi dari segi disiplin waktu kerja, disiplin porsi kerja, serta disiplin dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2017) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat ditentukan melalui persepsi seorang karyawan terhadap kualitas kerja yang dapat dicapai seorang karyawan saat menjalankan tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur melalui satuan maupun jangka waktu aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas kerja yang dilakukan karyawan menurut satuan waktu yang dapat diidentifikasi dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (termasuk teknologi, modal, tenaga dan bahan baku) untuk meningkatkan output dari sumber daya yang digunakan.

5. Kemandirian

Kemandirian diidentifikasi sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara individu sesuai dengan komitmen pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) adapun yang menjadi indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Keandalan kerja

Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Sikap

Pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut (Aniversari & Sanjaya, 2022) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga hal ini akan menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Christy & Amalia, 2018) stres merupakan kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya.

Menurut (Kurniawan et al., 2022) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang

tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif.

Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan dimana seorang karyawan merasa tertekan karena ada sesuatu yang membebaninya, hal ini mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi psikologis karyawan diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan.

2.1.2.2 Dampak Stres Kerja

Stres muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami.. Menurut (Bimantoro & Noor, 2018) stres mempunyai dampak yang sangat besar bagi kehidupan seseorang baik yang bersifat negatif dan ada yang bersifat positif. Dampak positif stres antara lain terdiri dari motivasi diri, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan semakin meningkatkan produktivitas kerja, tetapi banyak juga stressor yang bersifat mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut (Kurniati, 2018) stres kerja memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam artian berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif dari stres kerja pada tingkat yang tinggi adalah adanya penurunan kinerja pada karyawan.

2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Biru et al., 2016) faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja yaitu :

1. Stresor organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing mengakibatkan :

- a. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.
- b. Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi

2. Stresor kelompok

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok.
- b. Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena koheviitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja.

3. Stresor individu

Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres.

4. Stresor ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup :

- a. Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif, sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat.
- b. Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk pemikiran dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- c. Dukungan keluarga secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orang tua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.2.4 Indikator stres kerja

(Qoyyimah et al., 2020) mengidentifikasi ada lima indikator dari stres kerja, antara lain adalah :

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) stres kerja memiliki lima indikator, antara lain adalah :

1. Konflik

Konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Konflik diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.

2. Komunikasi

Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam organisasi. Komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.

3. Waktu Kerja

Waktu untuk melakukan pekerjaan diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

4. Sikap Pimpinan

Sikap pimpinan diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

5. Beban Kerja

Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya salah satunya dilihat dari target perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi motivasi kerja

Menurut (Pancasila et al., 2020) motivasi adalah proses pemenuhan kebutuhan, artinya ketika faktor-faktor tertentu telah memenuhi kebutuhan, seorang karyawan akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Emmy & Wanma, 2021) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Hajjali et al., 2022) motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau sesuatu yang menjadi landasan atau penyebab dari tindakan seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemenuhan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak ataupun bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dan mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang maksimal.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Emmy & Wanma, 2021) manfaat utama dari motivasi adalah untuk menciptakan semangat kerja dan dengan demikian meningkatkan produktivitas. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

(Burnaya, D. A., & Suwitho, 2021) mengemukakan terdapat 10 tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.

2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Farisi et al., 2020) mengemukakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Sedangkan (Triono et al., 2021) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Adapun yang termasuk dalam faktor intrinsik ini adalah :

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab

yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.

d. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai. Adapun yang termasuk dalam faktor ekstrinsik ini adalah :

a. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat mengikutinya dengan baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Gunawan et al., 2020) adapun indikator-indikator dari motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan ini ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan atas penghargaan ditujukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana seorang karyawan akan mengerahkan kemampuan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) indikator dari motivasi kerja adalah :

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Usaha karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan usaha yang keras yang dilakukan karyawan tersebut.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah ataupun halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Diana et al., 2022) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang optimis karena bekerja, hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Arif et al., 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau dengan kondisinya.

Menurut (Yuspahrudin et al., 2020) kepuasan kerja adalah ekspresi yang dapat diamati dari reaksi afektif terhadap pekerjaan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ekspresi yang dihasilkan dari pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, yang dimana hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

(Jamali & Refi, 2022) mengemukakan ada beberapa dampak positif dari kepuasan kerja antara lain :

1. Memiliki efisiensi karyawan di tempat kerja jika mereka puas dengan pekerjaan.
2. Loyalitas karyawan yang lebih tinggi mengarah pada komitmen yang lebih besar.

3. Kepuasan kerja karyawan pada akhirnya menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi bagi perusahaan.
4. Retensi karyawan yang tinggi dimungkinkan jika karyawan senang.

Menurut (Nitisemito, 2019) ada lima manfaat dari adanya kepuasan kerja antara lain adalah :

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan akan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada tingkat absensi, dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka tingkat absensi akan terus menurun karena karyawan bersemangat dalam bekerja.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan dapat diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Paparang, 2021) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk di dalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang sportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama.

Menurut (Widyastuti, 2021) faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

1. Faktor intrinsik

Faktor dari dalam diri karyawan yang dimiliki dan dibawa sejak awal mereka mulai bekerja, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stres kerja, serta lama bekerja pada perusahaan.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor diluar pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaji yang didapat, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kesempatan mendapatkan promosi.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh (Ayunasrah et al., 2022) bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan,. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

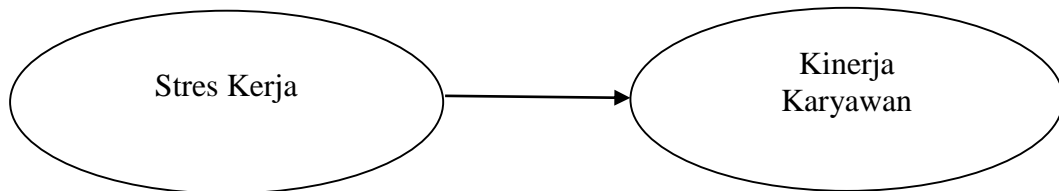
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019) stres kerja adalah ketidakseimbangan di antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat memicu karyawan menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketagangan emosi, dan kecemasan yang kronis.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami seseorang maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Jika stres berlangsung lama, tinggi rendahnya tingkat stres dapat menurunkan kinerja karyawan karena adanya perasaan stres saat melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Prayogi & Siregar, 2018), (Siswadi et al., 2021), (Wirya & Andiani, 2020), (Diputra & Surya,

2018), (Kurniawan et al., 2022), (Christy & Amalia, 2018), (Sandiartha & Suwandana, 2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

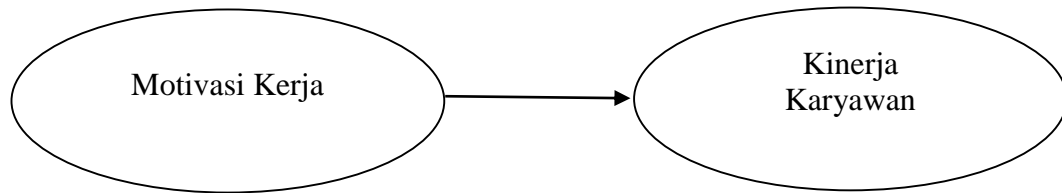
Menurut (Gunawan et al., 2020) motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh keseradan, tanggung jawab, dan kegairahan.

Motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi menyebabkan karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik untuk dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

Menurut (Susanto, 2019) jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi, Y., & Arif, 2021), (Burnaya, D. A., & Suwitho, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Lubis et al., 2021), (Andayani, I., & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan, J. S., & Silvy, 2019), (Alpahrasay & Nasution, 2019), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tufti & Arif,

2020) (Farisi et al., 2020), (Gultom, 2014) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



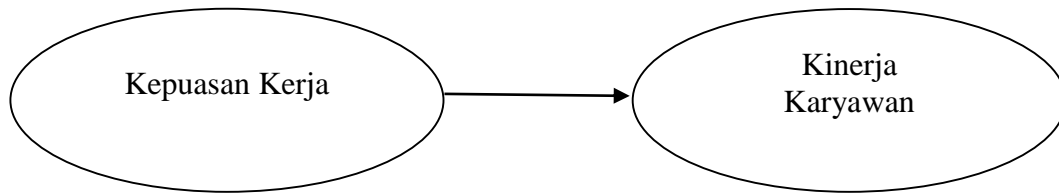
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2020) kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Menurut (Astuti et al., 2020) dampak dari timbulnya kepuasan kerja dapat menimbulkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dan sikap dan perilaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya (Sembiring et al., 2021), (Susanto, 2019), (Pancasila et al., 2020), (Aprilia, 2021), (Dharmayasa & Adnyani, 2020), (Arda, 2017), (Nurhasanah et al., 2022), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Mahfudz, 2017) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



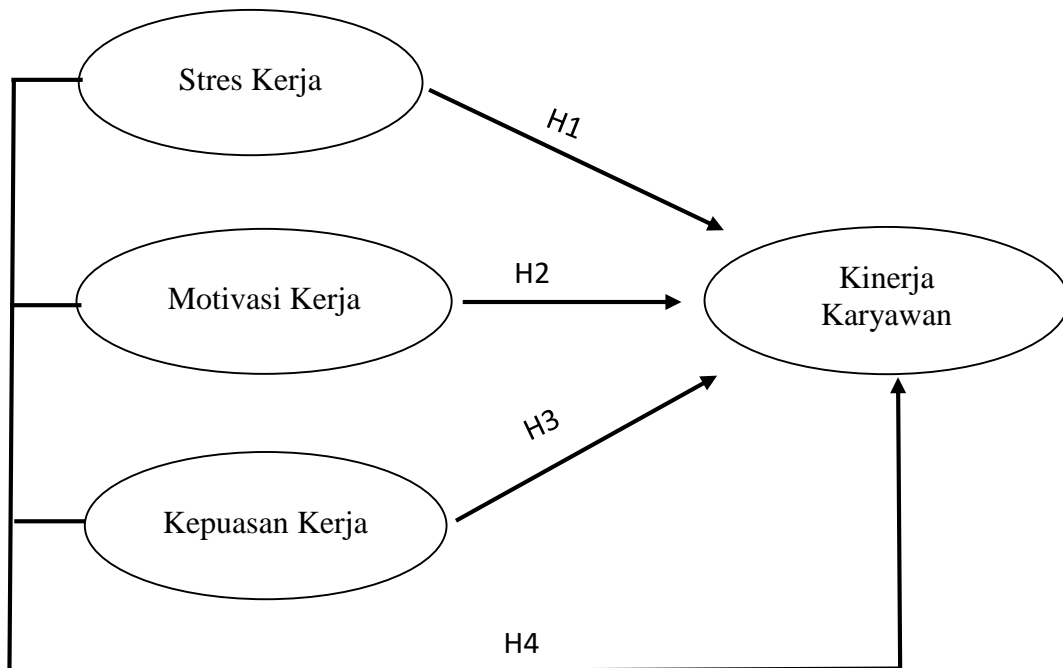
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan bersifat multi faktor, artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi satu faktor saja

Tingkat stres yang tidak terlalu tinggi dapat memberikan dorongan tersendiri pada setiap karyawan untuk dapat terus bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan. Selain itu, dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik dari para karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja itu sendiri (Syaputra & Kusuma, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M Hidayat, 2015), (Alpahrasy & Nasution, 2019), (Syaputra & Kusuma, 2022), (Sari et al., 2022) bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Ahyar et al., 2020). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
3. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.
4. Adanya pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif menganalisis data secara sistematis, analisis yang digunakan adalah analisis persentase dan analisis kecenderungan. Kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian survei (Ahyar et al., 2020).

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

| NO | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|---------------------|---|--|
| 1. | Stres Kerja (X1) | Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mohamad Amas Lahat, Rosento Rst, 2019) | 1) Tuntutan tugas 2) Tuntutan peran 3) Tuntutan antar pribadi 4) Struktur organisasi 5) Kepemimpinan organisasi (Qoyyimah et al., 2020) |
| 2. | Motivasi Kerja (X2) | Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak | 1) Kebutuhan fisik |

| | | | |
|----|----------------------|---|--|
| | | yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Emmy & Wanma, 2021). | 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan perwujudan diri (Gunawan et al., 2020) |
| 3. | Kepuasan Kerja (X3) | kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang optimis karena bekerja, hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya (Diana et al., 2022). | 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan kerja (Ayunasrah et al., 2022) |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tercapai tujuan organisasi (Ayunasrah et al., 2022). | 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) |

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang beralamat di Jalan Alumunium Raya No.1A Medan, Sumatera Utara

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Juli 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|------------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|--|--|
| | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1. | Penelitian Pendahuluan | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengajuan Judul | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 5. | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | |
| 6. | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 7. | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. (Sugiyono, 2017) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan subyek maupun obyek dalam penelitian dengan karakteristik tertentu yang berguna untuk penarikan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari 3 departemen, diantaranya *business support department* dengan 15 staf, *operation and maintenance department* dengan 12 staf, dan *service provider* yang terbagi menjadi 3 bagian yaitu *toll road operator* dengan 10 staf, *toll road maintenance* dengan 8 staf dan *related business* dengan 5 staf.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

| Bagian | Jumlah Pegawai |
|---|-----------------------|
| <i>Business Support Department</i> | 15 |
| <i>Operation and Maintenance Department</i> | 12 |
| <i>Service Provider :</i> | |
| 1. <i>Toll Road Operator</i> | 10 |
| 2. <i>Toll Road Maintenance</i> | 8 |
| 3. <i>Related Business</i> | 5 |
| Jumlah Pegawai | 50 |

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Di sini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Ahyar et al., 2020). Teknik dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 50 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner merupakan pertanyaan terstruktur (tertutup) dengan skala *likert*. Metode pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan cara :

1. Penyebaran kuesioner

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner pada penelitian merupakan kuesioner atau angket yang menggunakan skala *likert* yang berisi 5 poin. Kuesioner menjabarkan variabel independen maupun dependen yang ada pada penelitian ini. Data yang dikumpulkan dari kuesioner kemudian akan diolah untuk menjawab hipotesis penelitian. Berikut merupakan skala *likert* pada penelitian :

Tabel 3.4 Skala *Likert* Penelitian

| Opsi | Nilai |
|----------------------|-------|
| Sangat Setuju Sekali | 5 |
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi diperlukan untuk memperkuat temuan penelitian melalui penggunaan dokumen perusahaan serta artikel ilmiah, buku, jurnal dan berbagai jenis laporan atau data lainnya yang kredibel dan relevan dengan topik atau tujuan penelitian. Data sekunder berupa dokumen diperoleh melalui pengumpulan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang telah dipublikasikan oleh PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, I., & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

Alasan peneliti menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah karena mampu memprediksi hubungan antara konstruk, mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Selain itu karena analisis *Partial Least Square* (PLS) memiliki keunggulan yaitu tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang sedikit.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software* Smart PLS ver. 3 for Windows.

Menurut (Juliandi, 2018) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model).

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 4 pengujian, antara lain : *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

3.6.1.1 *Convergent Validity*

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala , nilai outer loading 0,50-0,60 sudah dianggap cukup memadai (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3.6.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Menurut (Ghozali, I., & Latan, 2015) pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*, direkomendasikan nilai AVE harus $> 0,50$.

3.6.1.3 *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

3.6.1.4 *Composite Reliability*

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (inner model) biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis model struktural (inner model) ini dilakukan menggunakan tiga pengujian antara lain (1) R-Square; (2) F-Square; (3) Pengujian hipotesis, yakni (a) direct effect; (b) indirect effect; (c) total effect (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Adapun kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai (*adjusted*) = 0,75 → model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai (*adjusted*) = 0,50 → model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai (*adjusted*) = 0,25 → model adalah lemah (buruk).

3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F-Square* disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $f^2 = 0,35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0,15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0,02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan 2 sub bab analiis yang terdiri dari (1) Uji secara parsial (Uji T); (2) Uji secara simultan (Uji F)

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel (1,96) pada tingkat signifikan P-value < 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-

tabel, dan nilai P-value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen (Ghozali, I., & Latan, 2015).

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji f statistik adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dan melihat nilai signifikan P-value $< 0,05$. Apabila nilai F-hitung $> F$ -tabel dan nilai P-value $< 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel eksogen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 7 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X3), dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Skala Likert

| Opsi | Nilai |
|----------------------|-------|
| Sangat Setuju Sekali | 5 |
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera medan sebanyak 50 responden, yang terdiri dari beberapa karakteristik baik jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh sebagai berikut :

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase % |
|---------------------------------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki – laki | 35 | 70% |
| 2 | Perempuan | 15 | 30% |
| Jumlah | | 50 | 100% |
| Sumber: Data Penelitian Diolah (2023) | | | |

Menurut tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang (70%), dan responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang (30%). Artinya dapat dilihat dari tabel 4.2 diatas, karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan lebih di dominasi oleh pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dibandingkan jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Responden | Persentase % |
|--|---------------|-----------|--------------|
| 1 | 20 - 30 tahun | 8 | 16% |
| 2 | 30 - 40 tahun | 22 | 44% |
| 3 | 40 - 50 tahun | 15 | 30% |
| 4 | >50 tahun | 5 | 10% |
| Jumlah | | 50 | 100% |
| Sumber : Data Penelitian Diolah (2023) | | | |

Menurut tabel 4.3 diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 8 orang (16%), berumur 30-40 tahun sebanyak 22 orang (44%), berumur 40-50 tahun sebanyak 15 orang (30%), dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 5 orang (10%). Artinya yang menjadi mayoritas responden karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah yang berumur 30-40 tahun.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Responden | Persentase % |
|--------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | 1 - 5 tahun | 5 | 10% |
| 2 | 6 - 10 tahun | 10 | 20% |
| 3 | 11 - 15 tahun | 12 | 24% |
| 4 | >16 tahun | 23 | 46% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber: Data Penelitian Diolah (2023)

Pada tabel 4.4 diketahui bahwa ada sebanyak 5 orang dengan tingkat lama bekerja 1-5 tahun (10%). Responden dengan tingkat lama bekerja 6-10 tahun ada sebanyak 10 orang (20%). Reponden dengan tingkat lama bekerja 11-15 tahun ada sebanyak 12 orang (24%). Dan responden dengan tingkat lama bekerja diatas 16 tahun ada sebanyak 23 orang (46%). Artinya bahwa rata-rata karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah orang-orang yang telah lama bekerja yang dimana tentunya akan sangat mudah bekerja dan mengembangkan karirnya di perusahaan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5

| Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | | | | | | |
|---|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|----|--------|------|
| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 30 | 60% | 17 | 34% | 3 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 2 | 34 | 68% | 14 | 28% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 3 | 22 | 44% | 24 | 48% | 4 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 4 | 27 | 54% | 18 | 36% | 5 | 10% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 5 | 35 | 70% | 13 | 26% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 6 | 29 | 58% | 19 | 38% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Saya merasa adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).
- 2) Pernyataan 2 (Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (68%).
- 3) Pernyataan 3 (Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (48%).
- 4) Pernyataan 4 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).

- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa sumber daya yang saya miliki cukup efektif untuk mencapai kerja yang optimal). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70%).
- 6) Pernyataan 6 (Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).

4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6

| Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1) | | | | | | | | | | | | |
|---|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|
| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 30 | 60% | 18 | 36% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 2 | 29 | 58% | 19 | 38% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 3 | 35 | 70% | 13 | 26% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 4 | 22 | 44% | 24 | 48% | 4 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 5 | 31 | 62% | 15 | 30% | 4 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 6 | 34 | 68% | 14 | 28% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stres Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Saya seringkali merasa memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).
- 2) Pernyataan 2 (Saya merasa memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).

- 3) Pernyataan 3 (Saya merasa perlu untuk membangun hubungan kerja yang kooperatif dengan rekan tim). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70%)
- 4) Pernyataan 4 (Saya merasa tuntutan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (48%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya harus mengatasi kompleksitas dalam berinteraksi dengan berbagai unit atau departemen). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62%).
- 6) Pernyataan 6 (Saya merasa penting untuk memiliki arah dan visi yang jelas dari para pemimpin organisasi). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (68%)

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7

| Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) | | | | | | | | | | | | |
|--|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|
| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 33 | 66% | 15 | 30% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 2 | 29 | 58% | 19 | 38% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 3 | 27 | 54% | 19 | 38% | 4 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 4 | 29 | 58% | 18 | 36% | 3 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 5 | 30 | 60% | 17 | 34% | 3 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 6 | 23 | 46% | 24 | 48% | 3 | 6% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan).
Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (66%).
- 2) Pernyataan 2 (Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 3) Pernyataan 3 (Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan dari perusahaan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
- 4) Pernyataan 4 (Saya merasa perlu untuk membangun hubungan kerja yang kooperatif dengan rekan tim). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik ketika usaha dan prestasi saya diakui dan dihargai). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60%).
- 6) Pernyataan 6 (Saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan demi mencapai potensi terbaik saya). Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (48%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8

| Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3) | | | | | | | | | | | | |
|--|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|-----|----|--------|------|
| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 29 | 58% | 19 | 38% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 2 | 31 | 62% | 17 | 34% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 3 | 27 | 54% | 18 | 36% | 5 | 10% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 4 | 36 | 72% | 12 | 24% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 5 | 35 | 70% | 13 | 26% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 6 | 28 | 56% | 20 | 40% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |
| 7 | 27 | 54% | 19 | 38% | 4 | 8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 50 | 100% |

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pernyataan 1 (Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%).
- 2) Pernyataan 2 (Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (62%).
- 3) Pernyataan 3 (Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).
- 4) Pernyataan 4 (Saya senang dengan peluang promosi dan tingkat kemajuan karir karyawan yang ada di perusahaan). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (72%).
- 5) Pernyataan 5 (Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (70%).

- 6) Pernyataan 6 (Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (56%).
- 7) Pernyataan 7 (Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya). Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) menggunakan 4 pengujian antara lain : *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cornbach alpha*. Berikut merupakan hasil pengujiannya :

4.2.1.1 *Convergent Validity*

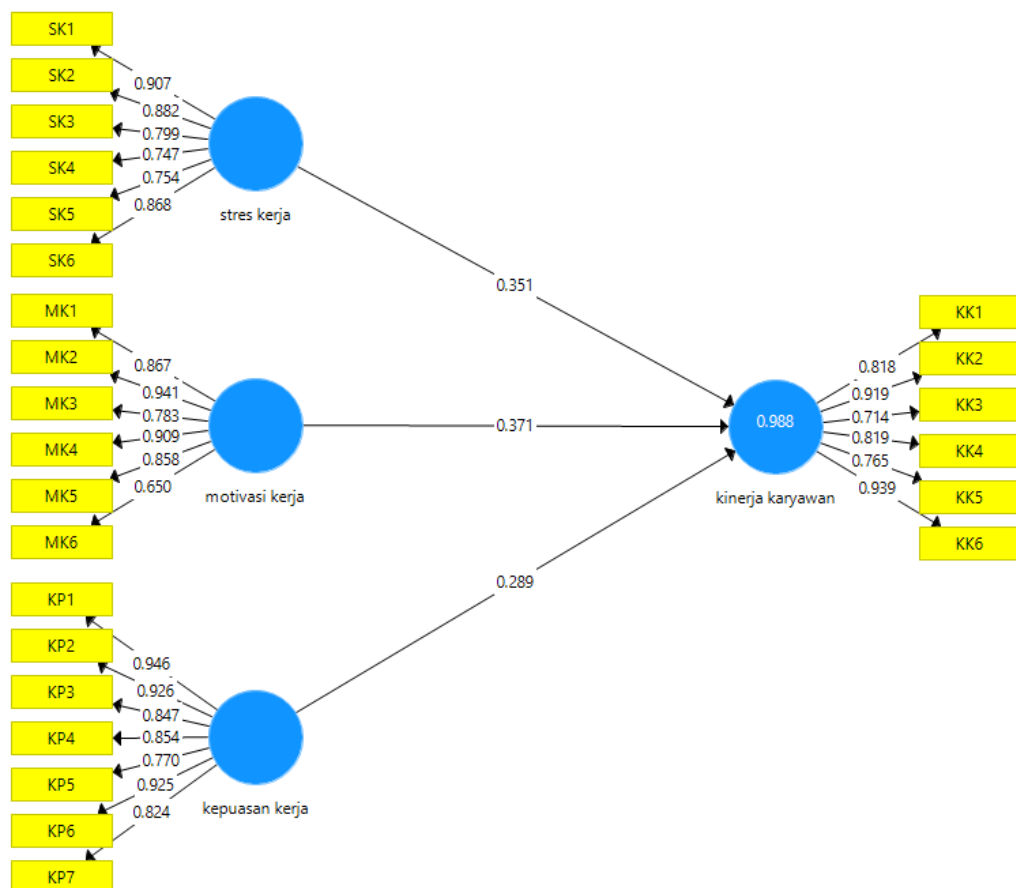
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, I., & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9
Outer Loading

| | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|-----|----------------|------------------|----------------|-------------|
| KK1 | | 0,818 | | |
| KK2 | | 0,919 | | |
| KK3 | | 0,714 | | |
| KK4 | | 0,819 | | |
| KK5 | | 0,765 | | |
| KK6 | | 0,939 | | |
| KP1 | 0,946 | | | |
| KP2 | 0,926 | | | |
| KP3 | 0,847 | | | |
| KP4 | 0,854 | | | |
| KP5 | 0,770 | | | |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| KP6 | 0,925 | | |
| KP7 | 0,824 | | |
| MK1 | | 0,867 | |
| MK2 | | 0,941 | |
| MK3 | | 0,783 | |
| MK4 | | 0,909 | |
| MK5 | | 0,858 | |
| MK6 | | 0,650 | |
| SK1 | | | 0,907 |
| SK2 | | | 0,882 |
| SK3 | | | 0,799 |
| SK4 | | | 0,747 |
| SK5 | | | 0,754 |
| SK6 | | | 0,868 |

Sumber : SEM PLS (2023)



Gambar 4.1 Outer Model
Sumber : SEM PLS (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai loading dari seluruh variabel eksogen $> 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai loading sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Direkomendasikan nilai AVE harus $>0,50$ (Ghozali, I., & Latan, 2015).

Tabel 4.10
Average Variance Extracted (AVE)

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|----------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,761 |
| Kinerja Karyawan | 0,694 |
| Motivasi Kerja | 0,706 |
| Stres Kerja | 0,686 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai AVE (*average variance extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

Tabel 4.11
Cronbach Alpha

| | Cronbach's Alpha |
|------------------|------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,947 |
| Kinerja Karyawan | 0,909 |
| Motivasi Kerja | 0,913 |
| Stres Kerja | 0,907 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan seluruh konstruk memiliki reliabilitas $> 0,60$ artinya sudah sesuai dengan batas minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

Tabel 4.12
Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|------------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,957 |
| Kinerja Karyawan | 0,931 |
| Motivasi Kerja | 0,934 |
| Stres Kerja | 0,929 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai composite reliability untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain : (1) *R-Square*, (2) *F-Square*, (3) Pengujian Hipotesis. Berikut merupakan hasil pengujiannya :

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah : (1) jika nilai (adjusted) = 0,75 \rightarrow model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0,50 \rightarrow model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0,25 \rightarrow model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13
R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,988 | 0,987 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,987. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,987 atau sebesar 98,7% dengan demikian model tergolong kuat.

4.2.2.2 *F-Square*

Kriteria pengukuran *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut : (1) jika nilai $f^2 = 0,35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai $f^2 = 0,15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) jika nilai $f^2 = 0,02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14
F-Square

| | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|-------------------------|----------------|------------------|----------------|-------------|
| Kepuasan Kerja | | 0,427 | | |
| Kinerja Karyawan | | | | |
| Motivasi Kerja | | 0,721 | | |
| Stres Kerja | | 0,923 | | |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,923, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,721, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 3) Variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,427, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan 2 sub bab analisis yang terdiri dari (1) Uji secara parsial (Uji T); (2) Uji secara simultan (Uji F).

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T-statistik berguna untuk melihat pengaruh Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Menurut (Ghozali, I., & Latan, 2015) pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel (1,96) pada tingkat signifikan P-value < 0,05. Menurut (Juliandi, 2018) nilai probabilitas/signifikansi (*P- Value*) : (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, dan nilai P-value < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Berikut merupakan perolehan hasil dari uji T-statistik :

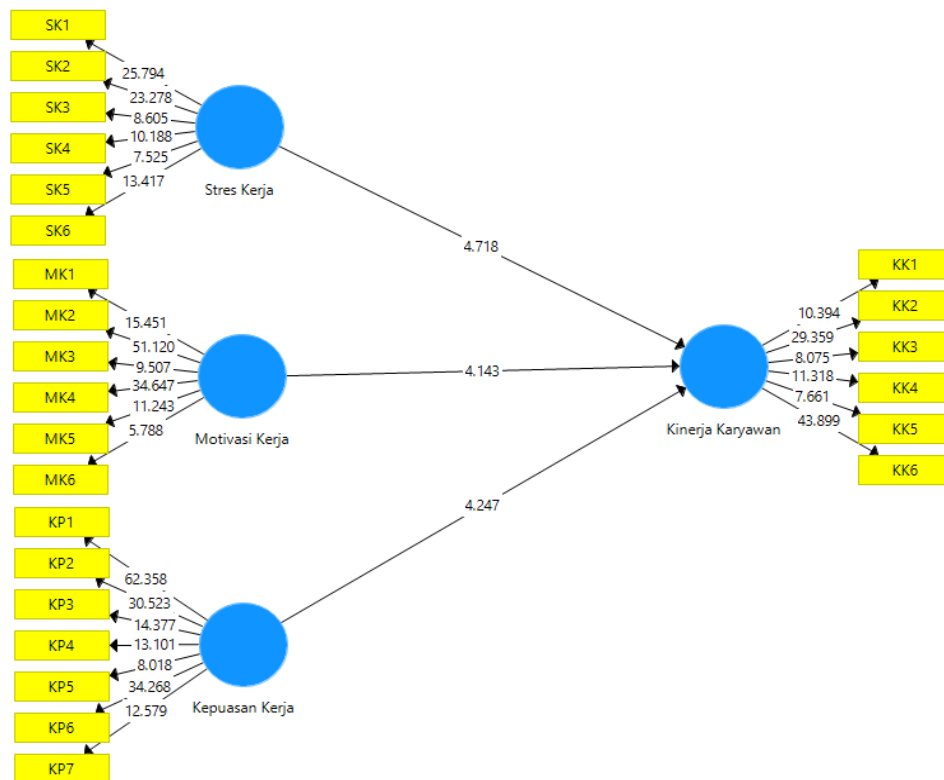
Tabel 4.15
Hasil Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | T-tabel |
|------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|-------------|
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,289 | 0,284 | 0,068 | 4,247 | 0,000 | 1,96 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,371 | 0,380 | 0,090 | 4,143 | 0,000 | 1,96 |
| Stres Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,351 | 0,347 | 0,074 | 4,718 | 0,000 | 1,96 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) sebesar 4,718. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (4,718) > T-tabel (1,96) artinya variabel Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam *P-Value* menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) sebesar 4,143. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (4,143) > T-tabel (1,96) artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam *P-Value* menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) sebesar 4,247. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (4,247) > T-tabel (1,96) artinya variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam *P-Value* menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.2
T-Value Inner Model dan Outer Model

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menyimpulkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) mempunyai dampak secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai F tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3,20 yang diperoleh dari rumus $DF1 = k - 1$ dan $DF2 = n - k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel sehingga ($DF1 = 3 - 1 = 2$) dan ($DF2 = 50 - 3 - 1 = 46$) dengan nilai F-tabel pada signifikansi $P-Value < 0,05$. Berikut perhitungan Uji F pada variabel Kinerja karyawan :

$$F = \frac{R^2/k}{1 - R^2/(n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,988/3}{1 - 0,988/(50 - 3 - 1)}$$

$$F = \frac{0,329}{0,0002}$$

$$F = 1645$$

Tabel 4.16
Hasil Uji F

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| kinerja karyawan | 0,987 | 0,988 | 0,005 | 184,239 | 0,000 |

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan perhitungan Uji F diatas nilai F-hitung 1645 > F-tabel 3,20, artinya variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Selanjutnya dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai *P-value* 0,000 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic (|O/STDEV|) sebesar 4,718. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (4,718) > T-tabel (1,96) artinya variabel Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam *P-Value* menunjukkan hasil sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Stres kerja dapat diartikan sebagai faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan (Aprilia, 2021). Stres timbul karena

ketidacakapannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya.

Semakin tinggi tingkat stres yang dialami seseorang maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Jika stres berlangsung lama, tinggi rendahnya tingkat stres dapat menurunkan kinerja karyawan karena adanya perasaan stres saat melakukan pekerjaan (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Sejalan dengan itu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sidik et al., 2022), (Kurniawan et al., 2022), (Siswadi et al., 2021), (Mudrika et al., 2021) (Sandiartha & Suwandana, 2020), (Wirya & Andiani, 2020), (Erwandari & Sari, 2019), (Christy & Amalia, 2018), (Prayogi & Siregar, 2018), (Diputra & Surya, 2018), (Setyowati, 2017), (Farisi & Utari, 2017), menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) sebesar 4,143. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (4,143) > T-tabel (1,96) artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam *P-Value* menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka

dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan (Hasibuan, J. S., & Silvya, 2019).

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulaspan et al., 2022), (Emmy & Wanma, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Siswadi, Y., & Arif, 2021), (Burnaya, D. A., & Suwitho, 2021), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Lubis et al., 2021), (Andayani, I., & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan, J. S., & Silvya, 2019), (Alpahrasya & Nasution, 2019), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Tupti & Arif, 2020), (Farisi et al., 2020), (Gultom, 2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistic ($|O/STDEV|$) sebesar 4,247. Jika dibandingkan dengan nilai T-tabel maka T-statistik (4,247) > T-tabel (1,96) artinya variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya dari nilai signifikan dalam *P-Value* menunjukkan hasil sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Jufrizen, 2015).

Pengaruh kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan terbentuk pada karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan yang akan terbentuk pada karyawan tersebut (Diputra & Surya, 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Jamali & Refi, 2022), (Aprilia, 2021), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Adhan et al., 2019) (Pancasila et al., 2020), (Dharmayasa & Adnyani, 2020), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Susanto, 2019), (Nasution, 2018), (Arda, 2017), (Mahfudz, 2017), (Arifin, 2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan melalui Uji F nilai F-hitung 1645 > F-tabel 3,20, selanjutnya dilihat nilai *P-value* $0,000 < 0,05$. Dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada

perusahaan. Stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan bersifat multi faktor, artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi satu faktor saja.

Tingkat stres yang tidak terlalu tinggi dapat memberikan dorongan tersendiri pada setiap karyawan untuk dapat terus bekerja sesuai dengan target yang telah diberikan. Selain itu, dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik dari para karyawan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja itu sendiri (Syaputra & Kusuma, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Aprilianti et al., 2023), (Syaputra & Kusuma, 2022), (Sari et al., 2022), (Bakri, 2022), (Imran, 2022), (Watimena et al., 2022), (Alpahrasy & Nasution, 2019), (Oesman et al., 2018) (Changgriawan, 2017), (Latiho, 2016), (M Hidayat, 2015), bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan harus bisa menekan angka stres kerja dari para karyawan dengan program-program tertentu. Pada program ini tentunya harus disisipkan hal-hal yang nantinya dapat membantu menekan kenaikan angka stres kerja pada karyawan.
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan disarankan memberikan motivasi untuk karyawan dalam titik maksimum seperti halnya kepuasan kerja, sehingga karyawan menganggap perusahaan sangat peduli terhadap mereka dan karyawan menjadi lebih

maksimal dalam meningkatkan kinerja mereka dan nantinya kinerja perusahaan juga ikut meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih mengembangkan teori-teori yang menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan yang kuat dan menambahkan variabel lain selain dari penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut tentunya memberikan dampak pada tidak sempurnanya hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jumlah variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang terbatas. Disini penulis hanya menggunakan variabel stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Masih banyak variabel lain yang sekiranya mampu memberi kontribusi pada kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
2. Hanya menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik pengumpulan data lainnya yang diperkirakan mampu memberi hasil yang sebenarnya.
3. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya 50. Ukuran sampel yang sedikit dapat mempengaruhi validitas dan generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., & Istiqomah, RR (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alpahrasny, R., & Nasution, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Agung Automall Bengkulu. *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 1–1.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Aprilia, B. N., & Hersona, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 273-282.
- Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Variabel Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(4), 762-770.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254.

- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87-98.
- Astuti, Y., Zulkarnain, M., & Krisniawati, K. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 4(1), 51–60.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 334-345.
- Bimantoro, W., & Noor, Chimajah. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 50–56.
- Burnaya, D. A., & Suwitho, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 121–130.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(2), 1-7.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915-2935.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986-8015.
- Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Creating The Path For Quality Of Work Life: A Study On Nurse Performance. *Heliyon*, 8(1), 1-21.
- Emmy, P., & Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *JUMABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2), 77–89.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39-49.

- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31-42.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination Of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Imran, U. D. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 760-775.

- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 Di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-17.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment To Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114.
- Kurniati, H. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1–16.
- Lahat, M. A., Rst, R., & Yulistria, R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rahayu Perdana Trans Cabang Jakarta. *Jurnal Aksara Public*, 3(2), 142-157.
- Latiho, R. S. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan Di RSUD Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8), 62-72.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1-6 .
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.

- M Hidayat. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunu Network Broadcast Televisi Di Kota Makassar. *Economix*, 3(1), 106–117.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53-65.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258-272.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. *Social Sciences and Educational Technology*, 622–627.

- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8.
- Purnomo, W., Oesman, T. I., & Yusuf, M. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Satria Abadi. *Jurnal Rekavasi*, 6(1), 38-43.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899-1920.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- Sidik, N., Iskandar, K., & Afridah, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5038-5048.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 366-379.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syahputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627-1631.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor–Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.
- Watimena, F. R., Wahono, B., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11), 92-101.
- Widyastuti, I. (2020). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(3), 326-341.
- Yuspahrudin, A., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Hamidah, Sariwulan, T., & Muhaziroh, K. (2020). The Effect Of Employee Involvement On Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 490–498.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Perkenalkan nama saya Malky Azraka, Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara program studi manajemen saat ini saya sedang melakukan penelitian pada perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera mengenai “**Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera**”. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data primer. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan, waktu, partisipasi dan segala bantuan dari Bapak/Ibu responden untuk mengisi kuesioner/angket yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya saya sampaikan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Agustus 2023

Penulis

Malky Azraka

1905160101

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

| | | |
|-----|---------------------|-----------------|
| SS | Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| S | Setuju | : dengan skor 4 |
| KS | Kurang Setuju | : dengan skor 3 |
| TS | Tidak Setuju | : dengan skor 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama :

Usia : (Tahun)

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Bekerja : 1-5 tahun
6-10 tahun
11-15 tahun
> 15 tahun

KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Saya merasa adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan saya. | | | | | |
| 2 | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 3 | Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan. | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 5 | Saya merasa sumber daya yang saya miliki cukup efektif untuk mencapai kerja yang optimal. | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 6 | Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |

STRES KERJA (X1)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Tuntutan Tugas | | | | | | |
| 1 | Saya seringkali merasa memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. | | | | | |
| Tuntutan Peran | | | | | | |
| 2 | Saya merasa memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. | | | | | |
| Tuntutan Antar Pribadi | | | | | | |
| 3 | Saya merasa perlu untuk membangun hubungan kerja yang kooperatif dengan rekan tim. | | | | | |
| Struktur Organisasi | | | | | | |
| 4 | Saya merasa tuntutan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 5 | Saya harus mengatasi kompleksitas dalam berinteraksi dengan berbagai unit atau departemen. | | | | | |
| Kepemimpinan Organisasi | | | | | | |
| 6 | Saya merasa penting untuk memiliki arah dan visi yang jelas dari para pemimpin organisasi. | | | | | |

MOTIVASI KERJA (X2)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|--|--|----|---|----|----|-----|
| Kebutuhan Fisik | | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan | | | | | | |
| 2 | Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua. | | | | | |
| 3 | Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan dari perusahaan. | | | | | |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 4 | Saya merasa perlu untuk membangun hubungan kerja yang kooperatif dengan rekan tim. | | | | | |
| Kebutuhan Akan Penghargaan | | | | | | |
| 5 | Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik ketika usaha dan prestasi saya diakui dan dihargai. | | | | | |
| Kebutuhan Perwujudan Diri | | | | | | |
| 6 | Saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan demi mencapai potensi terbaik saya. | | | | | |

KEPUASAN KERJA (X3)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|--------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Pekerjaan | | | | | | |
| 1 | Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 2 | Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. | | | | | |
| Upah | | | | | | |
| 3 | Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | | |
| Promosi | | | | | | |
| 4 | Saya senang dengan peluang promosi dan tingkat kemajuan karir karyawan yang ada di perusahaan. | | | | | |
| Pengawas | | | | | | |
| 5 | Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya. | | | | | |
| Rekan Kerja | | | | | | |
| 6 | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. | | | | | |
| 7 | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. | | | | | |

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1. Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

| KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

2. Jawaban Kuesioner Stres Kerja

| SK1 | SK2 | SK3 | SK4 | SK5 | SK6 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |

3. Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja

| MK1 | MK2 | MK3 | MK4 | MK5 | MK6 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |

4. Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja

| KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |



UMSU

Kepada Yth. Bapak
Dekan Fakultas
Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 21 Februari 2023



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M A L K Y A Z R A K A

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 1 0 1

Tempat/Tgl Lahir : M E D A N , 1 0 O K T O B E R 2 0 0 1

Program Studi : Manajemen / ~~Manajemen~~

Alamat Mahasiswa : J L . M A N G A A N V I L K X V P A S A
R E N O 7 6 M A B A R

Tempat Penelitian: P T . J A S A M A R G A (P E R S E R O)
T B K C A B A N G B E L M E R A

Alamat Penelitian : J L . A L U M U N I U M R A Y A , T J . M U
L I A , M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(MALKY AZRAKA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2656/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 15/12/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Malky Azraka
NPM : 1905160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diketahui
2. beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan
3. adanya penurunan dan peningkatan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Jasamarga (Persero) Tbk Cabang Belmera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Malky Azraka)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238


PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2656/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/12/2022

Nama Mahasiswa : Malky Azraka
NPM : 1905160101
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 15/12/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si 16/12/2022

Judul Disetujui**) : Pengaruh stres kerja, motivasi kerja
dan kepuasan kerja terhadap kinerja
karyawan pada PT. Jasamarga (Persero).
Tbk. Cabang Belmera.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 Februari 2023.

Dosen Pembimbing


Dr. Fajar Pasaribu SE, M.Si

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa membuat hidup ini lebih bermakna
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [u umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 550 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 2/24/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Malky Azraka
N P M : 1905160101
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan

Dosen Pembimbing : Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 24 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Sya'ban 1444 H
24 Februari 2023 M



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BIAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [s/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [u/umsumedan](#)

Nomor : 550 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 03 Sya'ban 1444 H
24 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Belmera Medan
Jln. Aluminium Raya Tj Mulia
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu (S-1)**


Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Malky Azraka
Npm : 1905160101
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. cabang Belmera Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Perringal





Nomor : FH2.HM.08.08
Lampiran : -
Hal : Izin Melaksanakan Riset

Medan, 08 Maret 2023

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat No.550/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 24 Februari 2023 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan pada Perusahaan kami dengan ini dapat disetujui untuk Mahasiswa Saudara yaitu :

Nama : Malky Azraka
NPM : 1905160101
Program Studi : Manajemen
Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan
Judul Skripsi : Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga
(Persero) Tbk Cabang Belmera.

Perlu kami sampaikan selama melaksanakan riset dan pengambilan data, Mahasiswa Saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di Perusahaan kami dan hasil pengambilan data riset tersebut tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Jasamarga Nusantara Tollroad
Representative Office 1



Arief Basuki
Business Support Departemen Head

JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION
Representative Office 1 Area Belmera
Jl. Simpang Tanjung No.1 A
Medan 20241 - Indonesia
Telp. (+62 61) 661 1701, 661 2920
Fax. (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Malky Azraka
NPM : 1905160101
Dosen Pembimbing : Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|--|---------|-------------|
| Bab 1 | Teori jargon dimasukkan di dalam latar belakang Masalah cukup Menceritakan permasalahan seperti variabel yg diteliti | ✓ Fajar | |
| Bab 2 | Teori Horro diikutip minimal 10 literatur | | ✓ Fajar |
| Bab 3 | Horro perbaikan: Reforamen Konseptual | | ✓ Fajar |
| Daftar Pustaka | Horro Menyamakan Mandalay | | ✓ Fajar |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | Alat Analisisnya Menyamakan Apa? | | ✓ Fajar |
| Persetujuan Seminar Proposal | Acc. Maju Seminar Proposal | | ✓ Fajar |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si.

Medan, 30 April 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 24 Mei 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Malky Azraka
N.P.M. : 1905160101
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jalan Mangan VI LK. XV PSR.2 NO. 76 MABAR
JudulProposal : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|---|
| Judul | HURUF KAPITAL SEMUA |
| Bab I | latar belakang masih kllise (ata buktikan) |
| Bab II | |
| Bab III | Perjelas referensi (buat tabel) |
| Lainnya | Daftar pustaka (mendeley) |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Kamis, 24 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Fajar Pusaribu, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 24 Mei 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Malky Azraka
N .P.M. : 1905160101
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jalan Mangan VI LK. XV PSR.2 NO. 76 MABAR
JudulProposal :Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.*

Medan, Kamis, 24 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan



Assoc.Prof.Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2393 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 13 Shafar 1445 H
30 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cab.Belmera Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Malky Azraka**
N P M : **1905160101**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan
Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





Nomor : FH2.HM.08.57
Lampiran : -
Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Medan, 05 September 2023

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
di –
Tempat

Sesuai surat Saudara Nomor : 2393/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 30 Agustus 2023 Perihal Menyelesaikan Riset pada Perusahaan kami atas nama Mahasiswa:

Nama : Malky Azraka
NIM : 1905160101
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Pelaksanaan riset dan pengambilan data tersebut telah selesai dilaksanakan, perlu kami sampaikan bahwa data dan hasil riset hanya digunakan untuk menunjang kebutuhan Pendidikan yang bersangkutan tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Jasamarga Nusantara Tollroad
Representative Office 1 Belmera



Arief Basuki
Business Support Department Head

JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION
Representative Office 1 Area Belmera
Jl. Simpang Tanjung No.1 A
Medan 20241 - Indonesia
Telp. (+62 61) 661 1701, 661 2920
Fax. (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Malky Azraka
Tempat lahir/Tanggal : Medan, 10 Oktober 2001
Alamat : Jl. Mangan VI LK.XV PSR.2 NO.76 MABAR
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Email : malkyazraka@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Rayadi
Ibu : Tri Astuti

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2007-2013 : SD Negeri 064011 MABAR
Tahun 2013-2016 : SMP Negeri 42 Medan
Tahun 2016-2019 : SMA Negeri 3 Medan
Tahun 2019-2023 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Malky Azraka
NPM : 1905160101
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2023
Pembuat Pernyataan



Malky Azraka

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi